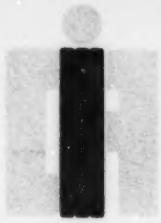

ANNUAL REPORT 1982

NEW BRUNSWICK INDUSTRIAL RELATIONS COUNCIL
200 PROSPECT STREET, P.O. BOX 908, FREDERICTON, N.B.
CANADA E3B 1B0 Telephone: 453-3704

85-3957/

Richard B. Hatfield
Premier
Province of New Brunswick

Phil Booker
Vice-Chairman, Labour
New Brunswick Industrial Relations Council

Alan Young
Vice-Chairman, Management
New Brunswick Industrial Relations Council

I am pleased to submit the 1982 Annual Report of the New Brunswick Industrial Relations Council for the twelve month period ended March 31, 1983.

Sincerely,

DOUGLAS C. STANLEY
CHAIRMAN

TABLE OF CONTENTS

PAGE

INTRODUCTION 1

MEETINGS 1

I EXECUTIVE COMMITTEE 2
II CONSTRUCTION INDUSTRY PANEL 3
III GENERAL INDUSTRY PANEL 4
IV PUBLIC SECTOR PANEL 5
V OPEN SESSIONS 6

MATTERS DISCUSSED 6

I EMPLOYMENT STANDARDS ACT 7
II INDUSTRIAL RELATIONS ACT 7
III PENSION BENEFITS STANDARDS ACT 10
IV PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT 11

PROCEDURAL INFORMATION 13

TABLES

I SUMMARY OF MEETINGS (NUMERICAL) 15
IA MEETINGS (BY DATE) 16
IB ORIENTATION SESSIONS (BY DATE) 17

APPENDIX

APPENDIX A - 1981-82 HIGHLIGHTS 18

1982
ANNUAL REPORT
NEW BRUNSWICK INDUSTRIAL RELATIONS COUNCIL

The New Brunswick Industrial Relations Council was created in 1981. It provides a forum whereby issues affecting labour-management relations can be discussed and a mechanism whereby representatives of labour and management can assist the government in the development and formulation of policy and law affecting labour-management relations.

For two years labour and management have discussed, debated, examined and studied problems and issues in the field of labour relations.[1] Members have become more aware of each others concerns and some progress has been made in resolving issues of concern. In difficult times, labour and management have devoted serious effort and energy to improve the labour-management climate in this province.

MEETINGS

During the period April 1, 1982 to March 31, 1983, there were a total of thirty-two meetings - one orientation session, one management caucus meeting, two open sessions and twenty-nine joint labour-management panel/committee meetings.

- Orientation meetings were arranged to give newly appointed management or labour members on a Panel an opportunity to meet with the Chairman to discuss the role and structure of the Council, to obtain information or resource materials, and to raise any questions members might have. Five orientation sessions were held the previous fiscal year; one orientation session was held in 1982 with management members of the Construction Industry Panel.

---

1 Appendix A provides some background information on the Council. Additional information pertaining to the first year of operation can be obtained from the 1981 Annual Report of the Council.

- Caucus meetings were encouraged so as to provide labour or management members of a Panel with an opportunity to determine priorities or discuss concerns prior to joint labour management meetings. Most caucus meetings were informal sessions which the Chairman and Secretary did not attend and no record was kept of these. There was one formal caucus meeting with management members of the Construction Industry Panel which was attended by the Chairman and Secretary.

- Open sessions were attended by members of all three Panels and the Executive. One open session was held to mark the anniversary of the Council. Another open session was held in November to discuss a topic of interest to all Panel members - grievance arbitration.

- Joint labour-management panel/committee meetings were arranged for each sector's panel and the Executive. Each panel/committee held either seven or eight meetings during the year.

I EXECUTIVE COMMITTEE

The governing body of the Council is the Executive Committee consisting of two labour and two management members from each of the three sectors - construction, general industry and public sector. At least one of each sector's labour representatives on the Executive and one of each sector's management representatives on the Executive must be a regular member of that sector's panel.

The Executive Committee met on seven (7) occasions during the period April 1, 1982 to March 31, 1983. Having delegated a number of acts and reports to the panels the previous year[2], the Executive referred all new related matters to the appropriate panel or panels and periodically monitored progress. In addition, considerable discussion was generated on several substantive matters - the issue of municipal representation and essential service legislation in general, the Pension Benefits Standards Act, and the Employment Standards Act.[3]

---

2 For example, the General Industry and Construction Industry Panels were asked to look at the Industrial Relations Act, the Woods Report - Report on Southern New Brunswick Construction Industry Industrial Relations. The Public Sector Panel was asked to review the Public Service Labour Relations Act and those areas of the Industrial Relations Act of concern to the municipal sector.

3 A more detailed review of these endeavours is outlined under the appropriate headings in the next few pages.

II CONSTRUCTION INDUSTRY PANEL

The names of management caucus members on the Construction Industry Panel were forwarded to the Council at the end of March 1982. Early in the new year, the Chairman held an orientation session for these members acquainting them with the role and structure of the Council, providing resource materials, and giving members an opportunity to raise questions.[4]

Shortly after the orientation session with management members, the Chairman called the first Panel meeting and thereafter the Panel met on a fairly regular basis. In all a total of eight Panel meetings were held. As well management members on this Panel held a formal caucus meeting in December to address issues of particular concern.

A number of matters were referred to the Construction Industry Panel by the Executive. These include the Woods' Report[5], the Industrial Relations Act - in particular the sections relating to the Construction Industry, the recommendations of the General Industry Panel to amend the freedoms and rights and enforcement provisions of the Industrial Relations Act, the Pension Benefits Standards Act and a list of concerns of labour and management members on the General Industry Panel.

Panel members also identified a number of issues or concerns for study. Some of these are jurisdictional dispute resolution, wage recovery or wage protection, duty of fair representation, strike-breaking, whether an employer claiming damages resulting from an illegal strike should have recourse to the courts or should follow procedures leading to arbitration, picketing policy, right to refuse to cross legal picket lines, grievance arbitration, geographic territory for construction certifications, rights of non-union contractors, merit system, raiding, and definition of construction. As issues were identified, a general discussion was held and in some cases speakers were brought in to meet with Panel members.

- In August, 1982, Fred Bearisto met with members of the Panel to discuss the federal government's voluntary wage restraint program. There was a good discussion on this and soon after the Panel's

---

4 The orientation session for labour members on the Construction Industry Panel was held during the previous fiscal year - on June 2nd, 1981. Three labour caucus meetings followed - September 24, 1981, October 22, 1981 and January 26, 1982 - giving labour members an opportunity to discuss the Woods' Report, study the recommendations of the General Industry Panel and deal with some general concerns of labour.

5 H.D. Woods, Report on Southern New Brunswick Construction Industry Industrial Relations (Fredericton: 1981).

Executive members met with the Premier to clarify the governments intentions with regard to the voluntary wage restraint program.

- In October, 1982, John Roushorne, Executive Director, Industrial Relations Services, Department of Labour and Manpower, was invited to meet with members of the Panel. Mr. Roushorne provided yet another dimension to Panel discussions relating to interventions in negotiations.

- In November, members of the Construction Industry Panel attended an open session of the Council on the Newfoundland and Labrador arbitration system.

Having identified areas of concern, members of the Construction Industry Panel have indicated that they would like to pursue these issues in more detail. It is not known at this time what course these discussions will take.

III GENERAL INDUSTRY PANEL

The General Industry Panel has twenty (20) members - ten (10) labour members and ten (10) management members - appointed by the New Brunswick Federation of Labour and the New Brunswick Branch of the Canadian Manufacturer's Association, respectively.

The General Industry Panel usually met on the first Wednesday of the month. During the fiscal year under review - 1982-1983 - there were seven (7) Panel meetings.

Having interrupted a fairly comprehensive review of the Woods' Report[6] to finalize the wording of several housekeeping amendments to the Industrial Relations Act the previous fiscal year[7], the General Industry Panel resumed its study of the Woods' Report and put the finishing touches on some amendments arising out of this study. These amendments, relating to the freedoms and rights and enforcement provisions of the Act, were subsequently referred to the Executive Committee.[8]

---

6 H.D. Woods, Report on Southern New Brunswick Construction Industry Industrial Relations (Fredericton: 1981).

7 See 1981 Annual Report (Page 8).

8 On review, the Executive Committee determined that because these amendments would impact directly on the construction industry, that Panel should have an opportunity to comment on the proposals.

Other substantive issues discussed early in the year were the Pension Benefits Standards Act, grievance arbitration and the Industrial Relations Board. A good deal of the Panel's time was also spent on procedural matters in particular the manner in which the Minister of Labour and Manpower's proposal for amending the essential service provisions of the Industrial Relations Act should be discussed, and how the Panel should proceed on this.

Mid-way through the year labour and management members on the Panel, in consultation with the New Brunswick Federation of Labour and the New Brunswick branch of the Canadian Manufacturer's Association, respectively, prepared a list of major concerns. The two lists were reviewed and Panel members were asked how they would like to proceed. It was subsequently agreed that the Panel would thoroughly discuss all these issues before making any final recommendations. In preparation for these discussions, members requested that the Chairman prepare a package in which he would deal with each issue - a summary of the principle arguments, possible problems/solutions, etc. Each item in the package would then be scheduled for discussion. If Panel discussion became tied up or it appeared no headway could be made, it was agreed the Chairman would move on to the next issue on the list. At the conclusion of these discussions it was agreed the Chairman would draft proposals on those items on which there was substantial agreement and if there was consensus, these would be forwarded to the government for legislative action. The remaining items would, where appropriate, be discussed further to determine if a consensus might be reached somewhere down the road.

The major area of concern at this time, particularly for labour members on the Panel, is the certification process. Other concerns relate to the conciliation process, last offer votes, strike votes, Trade Union Act, etc. The Panel's goal is to have something ready to forward to the government by the end of the next fiscal year.

IV PUBLIC SECTOR PANEL

Like the General Industry Panel, the Public Sector Panel has twenty (20) - ten (10) labour and ten (10) management - positions. During the 1982-83 fiscal year, there were eight Panel meetings. Discussion focused around the Public Service Labour Relations Act and labour relations in the public sector in general. However, members also spent some time on a procedural matter dealing with essential service legislation at the municipal level.

After some fairly extensive discussion of public sector concerns the previous year, key concerns of members and their constituents were forwarded to the Chairman early in the new year. These were grouped according to subject and members were asked how they would like to deal with them. It was agreed that all the issues needed to be studied and the Panel started with those issues cited most frequently: designation

of essential employees, definition of "employee", managerial exclusions, interest arbitration, the bargaining process and adjudication. Discussion on these issues also led to some subsidiary issues being examined as well. For example, the horizontal splitting of bargaining units, the scope of units, good faith bargaining, protection of public property, the scope of bargainable issues, joint bargaining, conciliation, etc.

In some cases the Panel is very close to an agreement on the wording of changes to the Act or regulations. The Panel will continue to work on these and some recommendations will probably go forward for the next sitting of the legislature.

V OPEN SESSIONS

Members of the three Panels were invited to two open sessions during the year:

- On the evening of May 8, 1982, the Premier and the Minister of Labour and Manpower joined members of the three Panels and the Executive Committee for an informal reception and dinner to mark the first anniversary of the Council.

- On the evening of November 3, 1982, Bill Parsons and Charlie Rennie outlined for Council members the Newfoundland Labour-Management Co-Operation Committee's endeavours in the area of arbitration - training programs, fee schedule, filing and publication of decisions, etc. Mr. Parsons is a former Chairman of the Committee and the President of the Newfoundland Labour Federation. Mr. Rennie is Secretary of the Committee and Personnel Manager, Memorial University. The evening was both interesting and informative and gave Council members some insight into the concerns of other sectors.

MATTERS DISCUSSED

During the period April 1, 1982 to March 31, 1983 the Executive Committee and the three Panels dealt with some fairly complex issues. Members have reviewed a fair amount of resource materials, have held caucus meetings and meetings with the groups or association they represent, and there has been a good exchange of information and ideas.

I EMPLOYMENT STANDARDS ACT

When the Executive Committee forwarded its recommendations concerning the Employment Standards Act to the government in the spring of 1982[9], Executive Committee members agreed to continue their study of areas of concern on which no consensus had been achieved. One area of particular concern was wage recovery.

During the fiscal year 1982-1983, time was devoted to further study this problem; however, on being advised by the government that proclamation of the Employment Standards Act would be delayed until a number of administrative arrangements were finalized the Executive did not pursue this as extensively as originally intended.

II INDUSTRIAL RELATIONS ACT

In New Brunswick labour relations in general industry and the construction industry are governed by the Industrial Relations Act. It follows, therefore, that each of the Panels for these two sectors would be asked to participate in the review of this Act. To date Panel discussions have touched upon almost every area of the Industrial Relations Act.

Arbitration (Rights Disputes/Grievance)

Both General Industry and Construction Industry Panel members have looked at the arbitration process. Some of the concerns identified relate to training of arbitrators, the number of cases going to court, improving the system so people won't be "scared to death", timing and costs.

Members looked at the legislation in New Brunswick and the legislation in some of the other jurisdictions, particularly those that have been more innovative.

On November 3, 1983, Bill Parsons, former Chairman of the Newfoundland and Labrador Labour Management Co-Operation Committee (President of the Newfoundland Federation of Labour) and Charlie Rennie Secretary Treasurer, Newfoundland and Labrador Labour Management Co-Operation Committee (Personnel Department, Memorial University of Newfoundland),

---

9 See the Council's 1981 Annual Report for further information.

outlined some of the aspects of the arbitration system in Newfoundland - training of arbitrators, a system for determining costs, filing and publication of awards, etc. Members of all three Panels attended this session and took advantage of this opportunity to raise questions, etc.

No amendments to the Act have been proposed to date; however, members have indicated that they would like to pursue these discussions further both in terms of legislative changes as well as how the parties themselves might improve the system.

Certification Process

A number of concerns have been identified in relation to the organizing process. Some discussion has taken place with regard to members experience and several analyses of the New Brunswick system were examined in detail. As well, members have looked at other systems - the American system, the Nova Scotia system and the system under the Canada Labour Code. Further study is required to determine the direction members wish to proceed; however, at this point there appears to be a consensus that the process should be expedited to eliminate interference. Whether members can reach a consensus on how this might be accomplished has yet to be determined as there are a number of issues to be resolved. Some that have been put forward for study are: determination of support, interim certifications, remedy where an unfair labour practice is committed, conduct of votes, the role of the courts, etc.

Essential Service Provisions

On April 5th, 1982, the Minister of Labour and Manpower forwarded to the Council, for discussion purposes, a proposal to amend the essential service provisions of the Industrial Relations Act. Considerable time was devoted to the procedural question of who should deal with this and the manner in which essential service issues could best be dealt with.

General Industry Panel members indicated they are most interested in the topic and asked that the Executive Committee involve them in any discussions pertaining to essential services. The Executive agreed to use this forum and invited the Provincial-Municipal Council to nominate five people to sit on special General Industry Panel meetings arranged to discuss the Minister's proposal as well as other issues of concern at the municipal level. When the names of the five individuals from the Provincial-Municipal Council are received, a number of special General Industry Panel meetings will be arranged.

Freedoms and Rights and Enforcement

Following a review of the Woods' Report[10] the General Industry Panel forwarded five proposals to amend the Industrial Relations Act to the Executive. On reviewing the proposals, the Executive determined that because the Construction Industry Panel would also be directly affected by these changes, this Panel should have an opportunity for input.

The General Industry Panel proposals would amend the following: sub-sections 3(5) and 5(4) - to better protect employees from undue influence from employers or unions; sub-sections 3(8) and 5(5) - to clarify the Board's practice with regard to burden of proof where sections 3(2), (3) or (4) or 5(2) or (3) are violated; and section 106 - to strengthen the remedial sections of the Act where the freedoms and rights provisions are violated. Among other things, the amendment to section 106 would allow the Board to issue cease and orders where it finds a continuing violation would cause irremediable harm and to certify a union where it is found an employer has committed an unfair labour practice.

When the Construction Industry Panel finalizes its review of these proposals, they will be returned to the Executive for a final determination.

Industrial Relations Board

Both Panels have identified some concerns in relation to the Board. In April, Weldon Graser, Chairman of the New Brunswick Industrial Relations Board met with members of the General Industry Panel. Arrangements will be made to invite the Chairman of the Construction Division to meet with members of the Construction Industry Panel as well.

Interventions in Negotiations

John Roushorne, Executive Director, Industrial Relations Service, Department of Labour and Manpower, met with the General Industry Panel the previous fiscal year and with Construction Industry Panel members in October, 1982. Both panels have discussed interventions in negotiations fairly thoroughly and Mr. Roushorne added yet another dimension to these discussions.

---

10 H.D. Woods, Report on Southern New Brunswick Construction Industry Industrial Relations (Fredericton: 1981).

Some matters currently under study are the timing of the right to strike - whether the right to strike should be tied to the expiration of the collective agreement; conciliation - whether conciliation should be compulsory or voluntary; conciliation boards - whether the legislation should require the parties to request a conciliation board whether they want one or not; good faith bargaining - whether the legislation should be more specific in regard to bargaining in good faith, etc.

Other Matters

Among other things, General Industry Panel members are looking at strike breaking and strike votes, last offer votes, whether there should be a Trade Union Act, etc. Construction Industry Panel members are studying certification territory for construction unions, raiding, rights of non-union contractors, definition of "construction", right to refuse to cross legal picket lines, duty of fair representation, etc.

III PENSION BENEFITS STANDARDS ACT

In 1981, the government of New Brunswick introduced Bill 106, the Pension Benefits Standards Act, in the legislature and subsequently invited submissions to the Law Amendments Committee from interested parties. The bill was also referred to the Council by the Premier in 1982.

Members of the Executive Committee were provided with documents related to pensions and pension legislation, copies of the submissions to the Law Amendments Committee and the bill itself. It was determined by the Executive that the act, together with relevant materials, be distributed to all Council members who would be affected by the passage of this bill. At the Panel level, members of the General Industry and the Construction Industry Panels had an opportunity to put forward questions and concerns and acquaint Executive Committee representatives of their views and those of their constituents.

On September 2, 1982, Mr. John Tarrel, a consulting actuary with Eastern Canada Consultants, met with members of the Executive. Mr. Tarrel outlined the objectives of the legislation, gave an overview of pension legislation in Canada, and attempted to clarify some of the more complex provisions in Bill 106.

On October 7, 1982, the Executive concluded that although there wasn't any real disagreement with the principle objectives of the Bill - security of contributions and the social objective of requiring some form of locking-in provision - there were some concerns about other aspects of

the proposed legislation. The Department of Labour and Manpower was apprised of this and the Department subsequently advised the Council that it would be undertaking a revision of the bill. In the meantime, the Executive Committee continues to monitor activity in the area of pensions in anticipation of these revisions.

IV PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT

Public Sector Panel discussions have touched upon almost every part of the Public Service Labour Relations Act. Some matters have been studied in depth and changes to the Act are being contemplated; other matters require further study before a final decision will be made as to their disposition.

Arbitration (Rights Dispute/Grievance)

This was a topic of discussion at meetings five, six and seven of the Public Sector Panel. Some of the issues raised for discussion were: naming adjudicators in the collective agreement, the time required to get decisions, the provision allowing the employer to object to an adjudication board, qualifications or training of arbitrators, an appeal process, interpretation of subsection 68(2), expedited arbitration and the cost of adjudication.

Collective Bargaining

The collective bargaining process has been discussed by the Public Sector Panel on a number of occasions. Members are concerned about the number of issues going to the bargaining table, the time required to carry out negotiations, the structure of bargaining committees, labour-management committees, pre-negotiation meetings, etc.

In the course of discussions a number of subsidiary issues have been identified - good faith bargaining, horizontal splitting of bargaining units, etc.

In the summer of 1982 a student was hired to look into some of the problems associated with a round of bargaining between Treasury Board and one of the unions. The parties were most co-operative in this exercise and the data collected will be useful as further studies are undertaken.

Definition of "Employee"

A frequently cited concern by labour and management is the definition of "employee" in the Public Service Labour Relations Act. Members have examined a number of court and arbitration cases which center around the confusion arising from the current definition. There appears to be a consensus that if the legislation were clarified, some of the problems in this area might be resolved. This matter will be discussed further by the Panel.

Designation

Another issue of concern is the designation process. Members have discussed extensively various aspects of this problem - timing, identification and notification, level of designation, the meaning of "health, safety and security", etc., and the Panel is currently working on a proposal to amend the Act. The Panel is hopeful that this can be finalized for the next sitting of the legislature.

Impasse Procedures

Members of the Public Sector Panel have examined various systems of resolving impasses in other jurisdictions, particularly the federal experience and experiments in some parts of the United States.

There is a real concern that although the legislation provides a vehicle for the resolution of disputes where the parties are unable to do so themselves - interest arbitration - the process is never used when an impasse occurs. Members are exploring whether the Act might be amended so that interest arbitration provisions are seen to be a viable alternative by both parties.

Another concern is that the Act be amended to allow conciliation officers to file reports where the parties so request. The feeling here is that in some cases, the officer's report might serve to bring the parties closer together. Although there appears to be agreement with the general concept, the Panel must now agree on acceptable wording.

Managerial and Confidential Exclusions

Another area of concern where members appear close to agreement is the issue of managerial exclusions. The concern here is two-fold. First, members feel that the existing system creates a lot of unnecessary work - an individual is excluded and if that individual gets married or is replaced by someone else, steps must be taken to have the name changed by the Board. Members feel that if it was the position that was excluded, not the incumbent, a lot of unnecessary paperwork could be eliminated. In addition, labour members have said that they would like

to have the ability to go before the Board to appeal an exclusion. For example, where the union feels the duties of a position have changed as a result of re-organization and designated duties are no longer performed, the union could ask the Board to review the matter.

Members have been working on the wording of this proposal for a number of months and appear close to agreement.

Other Matters

There are a number of other issues that the Public Sector Panel is dealing with - good faith bargaining, joint bargaining, protection of public property, etc.

PROCEDURAL INFORMATION

Any matter related to the employer/emloyee relationship may be raised for consideration in the Council. Such matters may include collective bargaining, the grievance procedure, training, productivity, labour standards, occupational health and safety, availability of skilled trades and any related legislation, regulations or proposition.

Issues are raised by members, by interested groups and individuals contacting a member or writing directly to the Council, or by referral from the government. Matters are reviewed by the Executive and referred to appropriate panel(s). Normally the Executive does not do an indepth study of an issue until the panels have an opportunity for input.

Each panel determines how it will handle the various matters before it and how frequently it will meet. Most panels meet seven or eight times each year usually at the same time each month - for example, the Public Sector Panel met eight times in 1982 and these meetings were generally held on the last Tuesday of the meeting month. Meetings usually ran from 9:30 a.m. to 3:00 p.m. with a fifteen minute working lunch at noon.

Following each meeting a detailed set of minutes is prepared and circulated to each panel/committee member. The minutes do not identify the speaker, only whether the point was put forward by labour or by management. Minutes are reviewed at the next meeting to give members an opportunity to record errors, omissions, or additions, where appropriate.

Members of the Council are encouraged to resolve questions by consensus. However, if a vote is taken, a majority of the management members and a majority of the labour members must support a matter before it would be passed. Only one vote has been taken to date.

Members of the Council are encouraged to attend all of their panel/committee meetings and to participate in discussions to ensure their concerns and those of their constituents, are presented. To promote participation agendas are prepared for each meeting and sent out in advance together with related resource materials so members will have an opportunity to review materials, speak with groups they represent, or do some research on their own before a meeting. Informal caucus meetings are often held prior to a panel meeting so caucus members can be made aware of concerns. Where possible topics are scheduled for discussion at two consecutive panel meetings. If a member is unable to attend a meeting they may have an alternate attend in their place. The members would also have an opportunity to voice their concerns at the next meeting.

The cost to Council members in terms of time is fairly high. Looking at meeting time alone, a member of a Panel is asked to commit seven or eight days a year. Executive Committee members are asked to set aside approximately 15 days each year.

There are approximately seventy Council members. These seventy members are not paid for attending meetings. However, Panel members who must forego receipt of their pay in order to attend Council meetings can claim a $75 diem if loss of pay is verified by the employer in question. Most members do not forego receipt of their pay in order to attend Council meetings and do not claim the per diem.

Council members who must travel to meetings are eligible for reimbursement of travel expenses directly related to participation in Council activities. When a travel claim is filed, members are paid the standard government rate of $.20 per kilometer travelled, a meal allowance of $4.00, $5.00 and $10.00 for breakfast, lunch and dinner, respectively and, on receipt of an invoice, hotel accommodation. Some members or their union/employer have borne travel costs related to meetings.

---

11 Effective October 1, 1982 this was raised to $.21.

TABLE I

SUMMARY OF MEETINGS
NEW BRUNSWICK INDUSTRIAL RELATIONS COUNCIL

APRIL 1, 1982 - MARCH 31, 1983

	Joint Meetings[1]	Orientation Meetings		Formal Caucus Meeting*		Total Meetings**
		Labour	Management	Labour	Management	
Executive Committee	7	-	-	-	-	7
Construction Industry Panel	7	-	1	-	1	9
General Industry Panel	7	-	-	-	-	7
Public Sector Panel	8	-	-	-	-	8
TOTALS	29	-	1	-	1	31

* Organized by Secretary and chaired by D.C. Stanley; no record maintained of informal caucus meetings.

** Does not include the annual meeting nor the session on the Newfoundland Labrador Arbitration System which were organized for all the Council members to attend.

1 The terms "joint meeting", "orientation meeting" and "caucus meeting" are defined on page 1 and 2.

TABLE I A

MEETINGS (BY DATE)

APRIL 1982 - MARCH 1983

COMMITTEE OR PANEL	MONTH											
	APR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DEC	JAN	FEB	MAR
Executive Committee	8th			8th		2nd	7th	16th		6th		3rd*
Construction Industry	30th (OM)		7th	5th	9th		4th	1st	2nd (CM)		28th	29th
General Industry	7th	5th				1st		3rd		5th	2nd	4th
Public Sector	27th		29th			28th	26th	30th		25th	22nd	29th

*Informal meeting - storm prevented some members from coming to Fredericton

OM = Orientation Session for Management Members

CM = Caucus Meeting for Management Members

TABLE I B

ORIENTATION MEETINGS[1]

PANEL	LABOUR	MANAGEMENT
Construction Industry	June 2, 1981	April 30, 1982
General Industry	August 17, 1981	June 25, 1981
Public Sector	September 30, 1981	January 27, 1982

1 "Orientation meeting" is defined on page 1.

APPENDIX A

1981 - 1982

HIGHLIGHTS

- On April 9, 1981, Richard B. Hatfield, Premier of the Province of New Brunswick announced that consultation between labour, management and government had resulted in a consensus for the establishment of a consultative mechanism - the New Brunswick Industrial Relations Council.

- On the recommendation of various labour and management groups, the Premier appointed two labour and two management representatives from each sector - construction, general industry, public sector - to sit on the Executive Comittee of the Council.

- Two Vice-Chairmen appointments were made by the Premier on the recommendation of labour and management on the Executive. Phil Booker was appointed Labour Vice-Chairman and Alan Young was appointed Management Vice-Chairman.

- Douglas C. Stanley was appointed by the Premier as part-time Chairman on the recommendation of the Vice-Chairmen, on behalf of labour and management, to chair Panel/Committee meetings, draft legislation and meet with various government officials on behalf of the Council.

- Various groups and associations, reflecting the variety and diversity of labour and management matters to be dealt with, were contacted and asked to submit names of individuals to sit on the Panels.

- In June a full-time Secretary, Marilyn Colwell, was appointed to deal with routine inquiries and administrative matters, co-ordinate meetings, write minutes and provide technical or research assistance.

- Office and boardroom space were arranged at 200 Prospect Street (lower level) and details of government funding were finalized.

- Nominations were received from various labour and management groups, five orientation sessions were held with newly appointed members and following this a series of panel/committee meetings were arranged. By the end of the year five caucus meetings and nineteen panel/committee meetings had been held.

- At the close of the year a number of recommendations were forwarded and subsequently passed by the government. These included several housekeeping changes to the Industrial Relations Act, the Fisheries Bargaining Act and the Employment Standards Act.

RAPPORT ANNUEL 1982

CONSEIL DES RELATIONS INDUSTRIELLES DU NOUVEAU-BRUNSWICK
200 RUE PROSPECT, C.P. 908, FREDERICTON, N.-B.
CANADA E3B 1B0 Téléphone: 453-3704

Monsieur Richard B. Hatfield
Premier ministre
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur Phil Booker
Vice-président, milieu ouvrier
Conseil des relations industrielles du Nouveau-Brunswick

Monsieur Alan Young
Vice-président, patronat
Conseil des relations industrielles du Nouveau-Brunswick

J'ai l'honneur de vous communiquer ci-joint le Rapport annuel 1982 du Conseil des relations industrielles du Nouveau-Brunswick pour la période de douze mois se terminant le 31 mars 1983.

Recevez mes sincères salutations.

LE PRÉSIDENT,

DOUGLAS C. STANLEY

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

INTRODUCTION..... 1

RÉUNIONS..... 1

I BUREAU..... 2
II COMMISSION DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION..... 3
III COMMISSION DU SECTEUR INDUSTRIEL..... 4
IV COMMISSION DU SECTEUR PUBLIC..... 5
V SÉANCES COLLECTIVES..... 6

QUESTIONS À L'ÉTUDE..... 6

I LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI..... 7
II LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES..... 7
III LOI SUR LES NORMES DE PENSIONS..... 10
IV LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS..... 11

PROCÉDURES..... 13

TABLEAUX

I SOMMAIRE DES RÉUNIONS (NOMBRE)..... 15
IA SOMMAIRE DES RÉUNIONS (PAR DATE)..... 16
IB RÉUNIONS D'ORIENTATION (PAR DATE)..... 17

ANNEXES

ANNEXE A - FAITS SAILLANTS 1981-1982..... 18

1982
RAPPORT ANNUEL
DU
CONSEIL DES RELATIONS INDUSTRIELLES DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Le Conseil des relations industrielles du Nouveau-Brunswick, créé en 1981, sert de cadre à des discussions sur diverses questions touchant les relations du travail; il est aussi un canal qui permet aux représentants des milieux ouvriers et du patronat d'aider le gouvernement dans l'élaboration de la formulation de politiques et de lois ayant trait aux relations du travail.

Depuis deux ans, les représentants des deux groupes discutent, débattent, examinent et étudient ensemble questions et problèmes touchant les relations du travail.[1] Peu à peu, ils ont mieux apprécié leurs points de vue respectifs, recherchant avec certains succès des solutions aux motifs de désaccord. Dans des temps difficiles, il ont consacré de vigoureux efforts et beaucoup d'énergie à améliorer les relations industrielles dans la province.

R É U N I O N S

Entre le 1er avril 1982 et le 31 mars 1983, le Conseil a tenu trente-deux réunions: une réunion d'orientation, une réunion du caucus patronal, deux séances collectives et vingt-neuf réunions conjointes.

- Les réunions d'orientation ont pour objet de fournir aux nouveaux membres des Commissions représentant le milieu ouvrier et le patronat l'occasion de rencontrer le président et de discuter du rôle et de la structure du Conseil, de recueillir des renseignements ou de la documentation, et de poser les questions qu'ils pourraient avoir. Au cours de l'exercice précédent, cinq réunions d'orientation avaient été organisées; cette année, il y en a eu une, avec les représentants du patronat de la Commission de l'industrie de la construction.

---

1 L'annexe A fournit des renseignements généraux sur le Conseil. On en trouvera d'autres dans le rapport annuel de 1981.

- Les caucus ont été encouragés à se réunir: ils apportent en effet aux représentants du milieu ouvrier et du patronat l'occasion de définir séparément leurs priorités ou de discuter des questions qui les intéressent avant les réunions conjointes. Le plus souvent, les réunions de caucus ont eu un caractère informel; le président et le secrétaire n'y assistaient pas, et aucun compte rendu n'en a été tenu. L'une d'entre elles, cependant, a été officielle; elle a été tenue par les membres du patronat de la Commission de la construction, et le président et le secrétaire y ont assisté.

- Les membres des trois commissions et du bureau ont assisté aux deux séances collectives, dont l'une a marqué l'anniversaire du Conseil. L'autre, tenue en novembre, a été convoquée pour discuter d'un sujet intéressant tous les membres des commissions: l'arbitrage des griefs.

- Des réunions conjointes des représentants du milieu ouvrier et du patronat ont été organisées pour chaque commission, ainsi que pour le bureau. Chaque commission ou comité a tenu sept ou huit réunions au cours de l'année.

I BUREAU

Le bureau est l'organisme directeur du Conseil; il est formé de deux représentants du milieu ouvrier et deux représentants du patronat pour chacun des trois secteurs, à savoir la construction, le secteur industriel, et le secteur public. Parmi les membres du bureau, au moins un des représentants du milieu ouvrier et un des représentants du patronat pour chaque secteur doit aussi être membre ordinaire de la commission du même secteur.

Le bureau a tenu sept (7) réunions entre le 1er avril 1982 et le 31 mars 1983. L'année précédente, il avait confié aux commissions l'étude d'un certain nombre de lois et de rapports[2]. Cette année, il leur a communiqué toutes les nouvelles questions afférentes, et il a surveillé la marche des travaux. En outre, il a eu de nombreuses discussions sur plusieurs sujets importants: la représentation municipale et la législation sur les services essentiels en général, la Loi sur les normes de pensions et la Loi sur les normes d'emploi[3].

---

2 Il a été demandé, par exemple, aux Commissions du secteur industriel et de l'industrie de la construction d'étudier la Loi sur les relations industrielles, le rapport Woods - Rapport sur les relations industrielles dans l'industrie de la construction du sud du Nouveau-Brunswick. La Commission du secteur public s'est vu confier l'étude de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics ainsi que les aspects de la Loi sur les relations industrielles concernant le secteur municipal.

3 Les efforts déployés sur ces sujets sont présentés aux rubriques appropriées, dans les pages suivantes.

II COMMISSION DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Les noms des membres du caucus patronal de la Commission de l'industrie de la construction ont été envoyés au Conseil à la fin du mois de mars 1982. Au début de la nouvelle année, le président a tenu une réunion d'orientation pour leur permettre de se familiariser avec le rôle et la structure du Conseil, leur fournir de la documentation et leur donner l'occasion de poser des questions[4].

Peu après la réunion d'orientation avec les représentants du patronat, le président a convoqué la première réunion de la commission; par la suite, celle-ci s'est réunie assez régulièrement. Au total, elle s'est réunie huit fois. Les représentants du patronat à cette Commission ont également tenu un caucus officiel en décembre pour parler de certains problèmes particulièrement importants.

Le bureau a, entre autres, soumis à la Commission de l'industrie de la construction le Rapport Woods[5]; la Loi sur les relations industrielles (particulièrement les articles concernant l'industrie de la construction); les recommandations de la Commission du secteur industriel visant la modification des dispositions relatives aux droits et libertés et l'application de cette loi; la Loi sur les normes de pensions; et une liste de sujets soulevés par les représentants du milieu ouvrier et par ceux du patronat à la Commission du secteur industriel.

Les membres de la Commission ont également identifié certaines questions à étudier, telles que la solution des conflits de compétence; le recouvrement ou la protection des salaires; l'obligation à une représentation équitable; le bris de grève, la question de savoir si un employeur réclamant des dommages-intérêts à la suite d'une grève illégale devrait avoir recours aux tribunaux, ou procéder par arbitrage; la politique de piquetage, le droit de refuser de traverser des lignes de piquetage légales; l'arbitrage des griefs; le territoire d'accréditation dans l'industrie de la construction, les droits des entrepreneurs dont le personnel n'est pas syndiqué; le système au mérite; le maraudage; et la définition de la construction. À mesure que les problèmes étaient définis, une discussion générale suivait; dans certains cas, des spécialistes ont été appelés pour rencontrer les membres de la commission.

---

4 La réunion d'orientation des représentants du milieu ouvrier à la Commission de l'industrie de la construction avait eu lieu l'année précédente, le 2 juin 1981. Le caucus ouvrier s'est ensuite réuni trois fois, le 24 septembre 1981, le 22 octobre 1981 et le 26 janvier 1982, pour discuter du Rapport Woods, étudier les recommandations de la Commission du secteur industriel et débattre de certaines questions générales concernant les travailleurs.

5 H.D. Woods, Rapport sur les relations industrielles dans l'industrie de la construction du sud du Nouveau-Brunswick (Fredericton: 1981).

- En août 1982, M. Fred Bearisto a rencontré les membres de la commission à propos du programme fédéral touchant les restrictions volontaires en matière de salaires. Cette question a suscité une bonne discussion. Peu après, les membres du bureau appartenant à cette commission ont rencontré le Premier ministre pour obtenir des éclaircissements sur les intentions du gouvernement à l'égard de ce programme.

- En octobre 1982, M. John Roushorne, directeur du service des relations industrielles du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, a été invité à rencontrer les membres de la commission. Il leur a présenté de nouvelles perspectives sur les interventions dans les négociations.

- En novembre, les membres de la Commission de l'industrie de la construction ont assisté à une séance publique du Conseil sur le régime d'arbitrage de Terre-Neuve et du Labrador.

Ayant identifié divers sujets d'intérêt, les membres de la Commission de l'industrie de la construction ont formulé le souhait de pouvoir poursuivre leurs délibérations. Nous ignorons à l'heure actuelle quelle direction celles-ci prendront.

III COMMISSION DU SECTEUR INDUSTRIEL

La Commission du secteur industriel compte vingt (20) membres: dix (10) représentants du milieu ouvrier et dix (10) représentants du patronat, désignés respectivement par la Fédération du travail du Nouveau-Brunswick et par la division du Nouveau-Brunswick de l'Association des manufacturiers canadiens.

La Commission du secteur industriel s'est généralement réunie le premier mercredi du mois. Au cours de l'exercice 1982-1983, elle a tenu sept (7) réunions.

Ayant interrompu, au cours de l'exercice précédent, un examen poussé du Rapport Woods[6], pour rédiger la version définitive de plusieurs modifications d'ordre administratif à la Loi sur les relations industrielles[7], la Commission du secteur industriel a repris son étude du Rapport Woods et elle a mis la dernière main à certaines modifications que cette étude lui a suggérées. Ces modifications, qui touchent les droits et libertés ainsi que l'application de la Loi, ont ensuite été soumises au bureau[8].

---

6 H.D. Woods, Rapport sur les relations industrielles dans l'industrie de la construction du sud du Nouveau-Brunswick (Fredericton: 1981).

7 Voir le rapport annuel 1981 (Page 8).

8 En cours d'étude, le bureau a décidé que, comme ces modifications toucheraient directement l'industrie de la construction, il serait logique de donner à la commission de cette industrie la possibilité de commenter les propositions.

Les autres sujets de délibération, au début de l'année, ont notamment été la Loi sur les normes de pensions, l'arbitrage des griefs et la Commission des relations industrielles. La commission a aussi consacré beaucoup de temps à des questions de procédure et, en particulier, à la façon d'aborder le projet du ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre visant à modifier les dispositions essentielles de la Loi sur les relations industrielles.

Vers le milieu de l'année, les représentants du milieu ouvrier et ceux du patronat à la Commission ont respectivement dressé, en consultation avec la Fédération du travail du Nouveau-Brunswick ou avec la division du Nouveau-Brunswick de l'Association des manufacturiers canadiens, selon le cas, une liste de sujets particulièrement importants. Après étude des deux listes, les membres ont été invités à dire comment ils pensaient qu'il faudrait procéder. D'un commun accord, il a été décidé d'étudier toutes les questions en détail avant de préparer toute recommandation. À cette fin, les membres ont demandé au président de préparer un récapitulatif des questions en cause: un résumé des principaux arguments, des problèmes et solutions possibles, etc., et chacun de ces points ferait ensuite l'objet d'une discussion. Il a aussi été convenu qu'en cas d'impasse ou d'absence de progrès, le président passerait à la question suivante et que, à la fin des discussions, le président rédigerait une proposition sur chacun des points d'entente; une fois le consensus établi, ces propositions seraient communiquées au gouvernement pour qu'il puisse en tenir compte dans la législation. Les débats sur les autres questions seraient alors repris dans l'espoir d'en arriver à une entente.

Actuellement, la question la plus brûlante, surtout pour les représentants du milieu ouvrier, est le processus d'accréditation. Les autres sujets importants sont le processus de conciliation, les votes sur les dernières offres, les votes de grève, la Loi sur les syndicats, etc. L'objectif de la commission est d'être en mesure de soumettre quelque chose au gouvernement à la fin du prochain exercice.

IV COMMISSION DU SECTEUR PUBLIC

À l'instar de la Commission du secteur industriel, la Commission du secteur public a vingt (20) membres: dix (10) représentants du milieu ouvrier et dix (10) du patronat. Au cours de l'exercice 1982-1983, cette commission a tenu huit réunions. Ses délibérations ont surtout porté sur la Loi relative aux relations de travail dans les services publics et, plus généralement, sur les relations de travail dans le secteur public. Mais les membres ont également consacré du temps à la procédure à propos de la législation sur les services essentiels au niveau municipal.

Après les longues discussions de l'année précédente sur le secteur public, la commission a, au tout début de la nouvelle année, fait part au président des questions les plus importantes aux yeux de ses membres et de leurs commettants. Ces questions avaient été groupées par sujet et il fut demandé aux membres d'exposer la manière dont ils entendaient les traiter. Ayant conclu que toutes nécessitaient d'être étudiées, la commission commença par celles qui avaient été le plus fréquemment citées: la désignation des employés essentiels; la définition d'"employé"; l'exclusion des préposés à

la gestion ou à des fonctions confidentielles, l'arbitrage des intérêts, le processus de négociation et de décision. La discussion de ces questions a parfois débouché sur celle de questions corollaires, telles que le partage horizontal des unités de négociation, la portée des unités, la bonne foi dans les négociations, la protection de la propriété publique, la portée des points négociables, les négociations conjointes, la conciliation, etc.

Dans certains cas, la Commission est proche d'un consensus sur le libellé des modifications à apporter à la loi ou aux règlements. Elle entend donc continuer à y travailler et sera probablement en mesure de présenter certaines recommandations lors de la prochaine assemblée législative.

V SÉANCES COLLECTIVES

Les membres des trois commissions ont été conviés à deux séances collectives au cours de l'année:

- Le soir du 8 mai 1982, le Premier ministre et le ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre ont participé, avec les membres des trois commissions et du bureau, à une réception et à un dîner informels organisés pour fêter le premier anniversaire du Conseil.

- Le soir du 3 novembre 1982, MM. Bill Parsons et Charlie Rennie ont décrit aux membres du Conseil les efforts déployés par le Comité pour la coopération travail-patronat de Terre-Neuve dans le domaine de l'arbitrage - formation des arbitres, barème d'honoraires, dépôt et publication des décisions, etc. M. Parsons est ancien président de ce comité et président de la Fédération du travail de Terre-Neuve. M. Rennie est secrétaire du comité et directeur du personnel de l'université Memorial. La soirée, aussi vivante qu'instructive, a apporté aux membres du Conseil un aperçu des intérêts et préoccupations d'autres secteurs.

QUESTIONS À L'ÉTUDE

Entre le 1er avril 1982 et le 31 mars 1983, le bureau et les trois commissions ont abordé certaines questions assez complexes. Les membres ont étudié une masse considérable de documents; ils se sont réunis en caucus et ils ont rencontré les groupes ou associations qu'ils représentent, ce qui a donné lieu à d'utiles échanges d'informations et d'idées.

I LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

Lorsque le bureau a soumis au gouvernement ses recommandations concernant la Loi sur les normes d'emploi au printemps 1982[9], ses membres ont convenu de poursuivre leur étude des points où un consensus n'avait pas pu être obtenu, notamment le recouvrement des salaires.

Au cours de l'exercice 1982-1983, cette question a été longuement débattue; toutefois, ayant été informé par le gouvernement que la proclamation de la Loi sur les normes d'emploi attendrait la conclusion de certaines ententes administratives, le bureau n'a pas approfondi le sujet autant qu'il l'avait prévu à l'origine.

II LOI SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

Au Nouveau-Brunswick, les relations du travail dans le secteur industriel et dans l'industrie de la construction sont régies par la Loi sur les relations industrielles. Les commissions de ces deux secteurs ont donc été conviées à participer à l'étude de cette loi, et, à ce jour, les discussions ont porté sur la majorité des sujets qui y sont traités.

Arbitrage des conflits de droits et des griefs

Les membres des deux commissions du secteur industriel et de l'industrie de la construction ont étudié le processus d'arbitrage. Parmi les sujets d'intérêt identifiés, mentionnons la formation des arbitres, le nombre d'affaires envoyées aux tribunaux, l'amélioration du système pour éviter de traumatiser les gens, le facteur temps et les coûts.

Les membres ont examiné la législation du Nouveau-Brunswick et d'ailleurs, particulièrement les plus innovatrices.

Le 3 novembre 1983, M. Bill Parsons, ancien président du Comité pour la coopération travail-patronat de Terre-Neuve et du Labrador, et président de la Fédération du travail de Terre-Neuve, et Charlie Rennie, secrétaire-trésorier de ce même comité et directeur du personnel de l'université Memorial de Terre-Neuve, ont présenté divers aspects du régime

---

9 On trouvera dans le Rapport annuel 1981 du Conseil de plus amples informations.

d'arbitrage de Terre-Neuve - formation des arbitres, système de calcul des coûts, dépôt et publication des décisions, etc. Les membres des trois commissions ont assisté à cette réunion et ont profité de l'occasion pour soulever certaines questions.

Aucune modification de la loi n'a été proposée jusqu'ici; toutefois, les membres ont indiqué qu'ils aimeraient approfondir la question, tant du point de vue législatif que dans l'espoir de proposer des moyens pour les parties elles-mêmes d'améliorer le système.

Processus d'accréditation

Divers sujets touchant le processus d'organisation ont été définis comme méritant d'être étudiés. L'expérience des membres a donné lieu à quelques discussions et on a procédé à plusieurs analyses détaillées du régime appliqué au Nouveau-Brunswick. Les membres ont également examiné d'autres régimes: celui appliqué aux États-Unis, celui de la Nouvelle-Écosse et celui que prévoit le code du travail canadien. Il faudra que les travaux soient poursuivis avant que soit déterminée la direction que les membres souhaitent prendre; toutefois, à ce stade, il semble que tous soient d'accord pour accélérer le processus de façon à éliminer les ingérences. Il reste à savoir s'ils pourront en arriver à un consensus sur la façon d'y parvenir, car bien des points sont encore en suspens. Parmi ceux qui seront étudiés, mentionnons la définition des appuis, les accréditations provisoires, les recours en cas de pratiques de travail déloyales, la procédure de vote, le rôle des tribunaux, etc.

Services essentiels

Le 5 avril 1982, le ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre a soumis aux délibérations du Conseil une proposition de modification des dispositions sur les services essentiels de la Loi sur les relations industrielles. Le Conseil a consacré un temps considérable à déterminer qui allait s'en occuper et à trouver la meilleure façon de procéder.

Les membres de la Commission du secteur industriel ont fait savoir que ce sujet les intéressait vivement et ils ont demandé au bureau de participer à toutes les discussions sur les services essentiels. Le bureau a accepté et il a invité le Conseil provincial-municipal à nommer cinq membres pour siéger comme substituts aux réunions spéciales organisées par la Commission du secteur industriel pour discuter de la proposition du ministre ainsi que d'autres sujets d'intérêt pour les municipalités. Dès que les noms des cinq délégués du Conseil provincial-municipal seront connus, la commission organisera les réunions.

Droits et libertés, et application de la loi

Suite à une étude du Rapport Woods[10], la Commission du secteur industriel a présenté au bureau cinq propositions de modification de la Loi sur les relations industrielles. Le bureau a constaté que ces changements concernaient directement la Commission de l'industrie de la construction et qu'elle devrait donc pouvoir participer aux travaux.

La Commission du secteur industriel a proposé les cinq modifications suivantes: aux paragraphes 3(5) et 5(4), une meilleure protection des travailleurs contre les abus d'autorité des employeurs ou des syndicats; aux paragraphes 3(8) et 5(5), une clarification de la procédure de la Commission des relations industrielles relative au fardeau de la preuve, en cas d'infraction aux paragraphes 3(2), (3) ou (4) ou 5(2) ou (3); et à l'article 106, un renforcement des dispositions des articles visant les recours en cas d'atteinte aux droits et libertés. Entre autres, la modification de l'article 106 permettrait à la Commission de signifier des ordonnances de cessation si elle juge que la persistance d'une infraction peut causer un tort irrémédiable; elle lui permettrait également d'accréditer un syndicat s'il est établi qu'un employeur s'est livré à une pratique de travail déloyale.

Lorsque la Commission de l'industrie de la construction aura terminé l'étude de ces propositions, elle les soumettra à nouveau au bureau pour décision finale.

Commission des relations industrielles

Les deux commissions du Conseil ont défini certains sujets d'étude à propos de cette commission. En avril, M. Weldon Graser, président de la Commission des relations industrielles du Nouveau-Brunswick, a rencontré les membres de la Commission du secteur industriel. Des dispositions seront prises pour inviter le président de la division de la construction à rencontrer également les membres de la Commission de l'industrie de la construction.

Interventions dans les négociations

M. John Roushorne, directeur du service des relations industrielles du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, avait rencontré la Commission du secteur industriel l'année dernière; en octobre 1982, il a vu les membres de la Commission de l'industrie de la construction. Ces deux commissions ont délibéré sur les interventions dans les négociations, à propos desquelles M. Roushorne a apporté des perspectives nouvelles.

---

10 H.D. Woods, Rapport sur les relations industrielles dans l'industrie de la construction du sud du Nouveau-Brunswick (Fredericton: 1981).

Parmi les sujets actuellement à l'étude figurent le moment de validité du droit de grève (le droit de grève doit-il être lié à l'expiration de la convention collective?); la conciliation (doit-elle être obligatoire ou volontaire?); commission de conciliation (la législation doit-elle exiger des parties la demande d'une commission de conciliation, qu'elles en désirent une ou non?); la bonne foi dans les négociations (la législation doit-elle être plus précise à cet égard?), etc.

Autres sujets

Entre autres sujets, les membres de la Commission du secteur industriel étudient le bris et les votes de grève, les votes de dernière offre, l'opportunité d'une Loi sur les syndicats, etc. Les membres de la Commission de l'industrie de la construction étudient le territoire d'accréditation pour les syndicats de la construction, le maraudage, les droits des entrepreneurs dont le personnel n'est pas syndiqué, la définition de "construction", le droit de refuser de traverser les lignes de piquetage légales, l'obligation à une représentation équitable, etc.

III LOI SUR LES NORMES DE PENSIONS

En 1981, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a déposé devant l'Assemblée législative le projet 106 intitulé Loi sur les normes de pensions; il a ensuite invité les parties intéressées à présenter leurs propositions au Comité de la modification des lois. En 1982, le Premier ministre a soumis ce projet de loi au Conseil.

Les membres du bureau ont reçu des documents concernant les pensions et la législation afférente, des copies des mémoires présentés au Comité de la modification des lois, et le projet de loi proprement dit. Le bureau a décidé de communiquer le texte de la loi, ainsi que tous les documents s'y rapportant, aux membres du Conseil qui seraient directement concernés par son adoption. À l'échelon des commissions, les membres des Commissions du secteur industriel et de l'industrie de la construction ont eu l'occasion d'exposer leurs préoccupations et leurs questions, ainsi que de faire part aux représentants du bureau de leur point de vue et de celui de leurs commettants.

Le 2 septembre 1982, M. John Tarrel, consultant en actuariat de la maison Eastern Canada Consultants, a rencontré les membres du bureau. M. Tarrel a souligné les objectifs de la loi, présenté un aperçu de la législation concernant les pensions au Canada, et tenté de clarifier certaines des dispositions les plus complexes du projet 106.

Le 7 octobre 1982, le bureau a conclu que, même s'il n'existait aucun désaccord réel quant aux objectifs du projet de loi (protection des cotisations et nécessité d'une disposition de blocage), certains autres aspects du projet soulevaient des préoccupations. Le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre en a été informé et a par la suite avisé le Conseil qu'il se proposait d'entreprendre une révision du projet. Dans l'intervalle, le bureau restera attentif à l'évolution de la situation dans la perspective de cette révision.

IV LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

Les discussions de la Commission du secteur public ont abordé presque tous les aspects de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics. Certains sujets ont fait l'objet d'une étude en profondeur et on envisage actuellement d'apporter des modifications à la loi; d'autres points nécessitent de plus amples réflexions avant qu'une décision finale puisse être prise en ce qui les concerne.

Arbitrage des conflits de droits et des griefs

Ce sujet a été abordé lors des cinquième, sixième et septième réunions de la Commission du secteur public. On peut citer, parmi les questions soulevées lors de ces discussions, la désignation des arbitres dans la convention collective, la durée requise pour obtenir une décision, la disposition autorisant l'employeur à s'opposer à un conseil d'arbitrage, la compétence ou la formation des arbitres, la mise en place d'une procédure d'appel, l'interprétation de l'article 68, paragraphe (2), l'arbitrage accéléré et la rémunération des arbitres.

Négociations collectives

Le processus de négociations collectives a été discuté à de nombreuses reprises par la Commission du secteur public. Les membres de la Commission sont préoccupés du nombre de questions soulevées à la table de négociations, de la durée des négociations, de la structure des comités de négociation, des commissions milieu ouvrier-patronat, des réunions préalables à la négociation, etc.

Au cours de ces discussions, un certain nombre de problèmes annexes ont également été évoqués: négociation de bonne foi, partage horizontal des unités de négociation, etc.

Au cours de l'été 1982, un étudiant s'est vu confier le mandat d'étudier les problèmes relatifs à une ronde de négociations entre le Conseil du Trésor et l'un des syndicats. Les parties en présence se sont montrées extrêmement coopératives en cette matière et les informations rassemblées se révéleront utiles lors des prochaines études.

Définition de "employé"

La définition du mot "employé" dans la Loi relative aux relations de travail dans les services publics est l'un des sujets d'intérêt les plus fréquemment soulevés à la fois par le milieu ouvrier et par le patronat. Les membres de la commission ont examiné un certain nombre de cas portés en Cour ou en arbitrage relativement à la confusion émanant de la définition actuelle. Un consensus semble avoir été atteint sur le fait qu'une clarification de la loi permettrait de résoudre certains des problèmes actuels. La commission se propose d'étudier cette question de manière approfondie.

Désignation

La procédure de désignation soulève également certaines préoccupations. Les membres de la Commission ont longuement discuté des différents aspects de ce problème: moment, identification et notification, niveau de désignation, signification de "santé et sécurité", etc.; la commission travaille actuellement à la rédaction d'un projet de modification de la loi et espère que ce problème pourra être réglé d'ici la prochaine session législative.

Procédures en cas d'impasse

Les membres de la Commision du secteur public ont examiné divers systèmes de résolution des impasses existant ailleurs, plus particulièrement l'expérience acquise au niveau fédéral et les tentatives faites dans certaines régions des États-Unis.

Bien que la loi offre un mécanisme de résolution des différends lorsque les parties elles-mêmes n'y parviennent pas (l'arbitrage d'intérêts), le fait qu'il ne soit jamais utilisé en cas d'impasse soulève de fortes préoccupations. Les membres de la commission étudient actuellement les possibilités de modifier la loi de telle sorte que l'arbitrage d'intérêts soit considéré par les deux parties comme une solution viable.

Ils souhaiterient également une modification autorisant les agents de conciliation à présenter des rapports lorsque les parties le demandent. Ils pensent en effet que, dans certains cas, un tel rapport permettrait de rapprocher les points de vue des parties concernées. Si un accord de principe semble avoir été atteint, les membres de la commission doivent à présent s'entendre sur un libellé acceptable.

Exclusion des préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles

Un accord semble également très proche en ce qui concerne les exclusions au titre des fonctions de direction. En cette matière, les préoccupations sont de deux types. D'abord, les membres de la commission pensent que le système actuel entraîne un surplus inutile de travail: par exemple, si une personne est exclue et se marie ou est remplacée par une autre, la Commission doit procéder à un changement de nom. Les membres de la commission du secteur public pensent donc que si le poste, et non son titulaire, faisait l'objet de l'exclusion, la procédure s'en trouverait simplifiée. En outre, les membres de la commission représentant le milieu ouvrier ont exprimé le souhait de pouvoir faire appel d'une exclusion devant la Commission. Par exemple, si le syndicat pense que les responsabilités relatives à un poste ont été modifiées à la suite d'une réorganisation et ne correspondent plus à celles d'après lesquelles l'exclusion avait été prononcée, le syndicat pourrait demander à la Commission de revoir ce cas.

Les membres de la commission travaillent à la rédaction de cette proposition depuis plusieurs mois et semblent sur le point de parvenir à un accord.

Autres questions

La Commission du secteur public examine également un certain nombre d'autres questions, telles la négociation de bonne foi, la négociation conjointe, la protection de la propriété publique, etc.

PROCÉDURES

Toutes questions concernant les relations employeur-employé peuvent être soumises au Conseil: négociations collectives, procédure relative aux griefs, formation, productivité, normes de travail, santé et sécurité au travail, disponibilité de travailleurs qualifiés, ainsi que toute législation, réglementation ou proposition afférente.

Ces questions sont soumises par des membres du Conseil, des groupes ou des personnes intéressés qui contactent un membre du Conseil ou s'adressent par écrit au Conseil directement ou sur référence du gouvernement. Les questions soumises sont étudiées par le Bureau et transmises aux commissions appropriées. En règle générale, le bureau n'étudie pas une question de manière approfondie avant que les commissions aient eu l'occasion de se prononcer.

Chaque commission détermine la procédure à suivre pour les questions qui lui sont soumises et la fréquence de ses réunions. La plupart des commissions se réunissent sept ou huit fois par an, généralement au même moment du mois; par exemple, la Commission du secteur public s'est réunie huit fois en 1982, généralement le dernier mardi du mois. Les réunions durent habituellement de 9 h 30 à 15 h, avec un repas de travail de quinze minutes à midi.

Après chaque réunion, un compte rendu détaillé est rédigé et distribué à chaque membre du bureau ou de la commission. Les procès-verbaux n'indiquent pas l'identité de l'orateur, mais seulement que l'intervention a été faite au nom du milieu ouvrier ou du patronat. Ce compte rendu est revu lors de la réunion suivante, afin de donner aux membres la possibilité d'enregistrer les erreurs, les omissions ou les additions, le cas échéant.

Les membres du Conseil sont encouragés à régler les questions qui les occupent par consensus. Cependant, si une proposition est mise aux voix, elle doit obtenir l'appui de la majorité des représentants du patronat et de la majorité des représentants du milieu ouvrier. Jusqu'à présent, il n'a été procédé qu'à un seul vote de ce type.

Les membres du Conseil sont invités à assister à toutes les réunions de leur commission ou du bureau et à participer aux discussions afin de s'assurer que leurs préoccupations et celles de leurs commettants sont exprimées. Afin d'encourager la participation, des ordres du jour sont préparés pour chaque réunion et envoyés à l'avance, ainsi que les documents de référence nécessaires, de telle sorte que les membres aient l'occasion de s'informer sur les thèmes de discussion, d'évoquer les questions soulevées avec leur commettants ou d'effectuer certaines recherches avant la réunion. Des réunions informelles de caucus sont souvent organisées avant une réunion de commission, de telle sorte que les membres du caucus puissent être informés des problèmes à traiter. Dans la mesure du possible, chaque sujet est inscrit à l'ordre du jour de deux réunions consécutives. Si un membre est dans l'impossibilité d'assister à une réunion, il peut se faire remplacer. Les membres ont également la possibilité d'exprimer leur opinion sur un sujet donné à la réunion suivante.

Les membres du Conseil consacrent un temps relativement important à ces travaux. Le temps de réunion, à lui seul, représente sept ou huit jours par an pour chaque membre d'une commission et environ quinze jours pour les membres du bureau.

Le Conseil compte environ soixante-dix membres. Ceux-ci ne sont pas payés pour assister aux réunions, mais les membres des commissions peuvent, s'ils doivent prendre des jours de congés non rémunérés pour assister aux réunions du Conseil, obtenir un remboursement de 75 $ par jour, à condition de présenter une attestation de leur employeur. Ce type de situation se présente toutefois assez rarement.

Les membres du Conseil devant se déplacer pour assister aux réunions ont droit à un remboursement des frais de voyage directement reliés à la participation aux activités du Conseil. Dans ce cas, ils reçoivent une indemnité de voyage calculée au taux standard en vigueur au gouvernement de 0,20 $[11] par kilomètre parcouru, des allocations de repas de 4,00 $, 5,00 $ et 10,00 $ pour le déjeuner, le dîner et le souper, respectivement, et, sur présentation d'une facture, le remboursement de leurs frais d'hôtel. Certains membres du Conseil, ou encore leur syndicat ou leur employeur, ont pris à leur charge les frais de déplacemnt relatifs aux réunions.

---

[11] À compter du 1er octobre 1982, ce taux a été porté à 0,21 $.

TABLEAU I

SOMMAIRE DES RÉUNIONS DU CONSEIL DES RELATIONS INDUSTRIELLES DU NOUVEAU-BRUNSWICK

DU 1er AVRIL 1982 AU 31 MARS 1983

	Réunions conjointes[1]	Réunions d'orientation		Réunions des caucus*		Total** de réunions
		Milieu ouvrier	Patronat	Milieu ouvrier	Patronat	
Bureau	7	-	-	-	-	7
Commission de la construction	7	-	1	-	1	9
Commission du secteur industriel	7	-	-	-	-	7
Commission du secteur public	8	-	-	-	-	8
TOTAUX	29	-	1	-	1	31

* Organisées par le Secrétaire et présidées par M. D.C. Stanley; les procès-verbaux ne sont pas tenus pour les réunions informelles de caucus.

** N'inclut pas l'assemblée annuelle, ni la session du Newfoundland Labrador Arbitration System organisées à l'intention de l'ensemble des membres du Conseil.

1 Les expressions "réunion conjointe", "réunion d'orientation" et "réunion des caucus" sont définies aux pages 1 et 2.

TABLEAU I A

RÉUNIONS CONJOINTES

D'AVRIL 1982 À MARS 1983

COMITÉ OU COMMISSION	MOIS											
	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPT.	OCT.	NOV.	DÉC.	JANV.	FÉV.	MARS
Bureau	8			8		2	7	16		6		3*
Construction	30 (ROP)		7	5	9		4	1	2 (RCP)		28	29
Secteur industriel	7	5				1		3		5	2	4
Secteur public	27		29			28	26	30		25	22	29

*Réunion informelle - certains membres n'ont pu se rendre à Fredericton en raison d'une tempête

ROP = Réunion d'orientation - Patronat

RCP = Réunion des caucus - Patronat

TABLEAU I B

RÉUNIONS D'ORIENTATION[1]

COMMISSION	MILIEU OUVRIER	PATRONAT
Construction	le 2 juin 1981	le 30 avril 1982
Secteur industriel	le 17 août 1981	le 25 juin 1981
Secteur public	le 30 septembre 1981	le 27 janvier 1982

1 L'expression "réunion d'orientation" est définie à la page 1.

ANNEXE A

1981-1982

FAITS SAILLANTS

- Le 9 avril 1981, M. Richard B. Hatfield, Premier ministre de la province du Nouveau-Brunswick, a annoncé que les consultations organisées entre les représentants du milieu ouvrier et ceux du patronat et du gouvernement avaient abouti à la création d'un mécanisme consultatif, le Conseil des relations industrielles du Nouveau-Brunswick.

- Sur recommandation de divers groupes issus du milieu ouvrier et du patronat, le Premier ministre a nommé deux représentants du milieu ouvrier et deux représentants du patronat de chaque secteur (construction, industrie et secteur public) qui siégeront au Bureau du Conseil.

- Le Premier ministre a nommé deux vice-présidents sur recommandation des représentants du milieu ouvrier et du patronat siégeant au bureau. M. Phil Booker est devenu vice-président, milieu ouvrier et M. Alan Young, vice-président, patronat.

- Sur recommandation des vice-présidents et au nom du milieu ouvrier et du patronat, le Premier ministre a nommé M. Douglas C. Stanley à la présidence du Conseil, à temps partiel; M. Stanley présidera les réunions des commissions et du bureau, rédigera les projets de loi et rencontrera divers représentants du gouvernement au nom du Conseil.

- Dans le souci de tenir compte de la plus grande variété possible de problèmes concernant le milieu ouvrier et le patronat, divers groupes et associations ont été contactés et invités à soumettre les noms des personnes qu'ils souhaitent voir siéger aux commissions.

- En juin, Mlle Marilyn Colwell s'est jointe au Conseil à titre de secrétaire à plein temps, afin de prendre en charge les affaires courantes et les questions administratives, de coordonner les réunions, de prendre les procès-verbaux des réunions et de s'acquitter des tâches requises en matière d'assistance technique ou de recherche.

- Des bureaux et salles de réunions ont été installés au 200, rue Prospect (rez-de-chaussée) et un accord est intervenu sur l'octroi de subventions gouvernementales.

- Les groupes représentant le milieu ouvrier et le patronat se sont exprimés en ce qui concerne les nominations; cinq sessions d'orientation ont réuni les nouveaux membres, suivies d'une série de réunions du bureau et des commissions. À la fin de l'année, quatre réunions des caucus et dix-neuf réunions du bureau et des commissions avaient déjà été tenues.

- À la fin de l'année, un certain nombre de recommandations ont été adressées au gouvernement, qui les a par la suite adoptées. On peut citer parmi celles-ci plusieurs modifications d'ordre administratif à la Loi sur les relations industrielles, à la Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche et à la Loi sur les normes d'emploi.